

فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال دوازدهم شماره ۴۸ زمستان ۱۳۹۶

رابطه رهبری فضیلت‌گرا با بهزیستی روانی و با میانجیگری اعتماد در معلمان

سیروس قنبری^۱

اصغر اسکندری^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش رهبری فضیلت‌گرا در ارتقاء بهزیستی روانی معلمان و با میانجی‌گری اعتماد انجام شده است. روش تحقیق توصیفی-همبستگی و از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی استان همدان به تعداد ۸۵۶۷ نفر بوده و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۳۶۸ آزمودنی تعیین گردید. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه رهبری فضیلت‌گرا، بهزیستی روانی و اعتماد استفاده شد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و LISREL تحلیل شدند. نتایج نشان دادند که: اثر مستقیم رهبری فضیلت‌گرا بر بهزیستی روانی و اعتماد مثبت و معنادار است. به‌علاوه، اثر غیرمستقیم رهبری فضیلت‌گرا بر بهزیستی روانی با میانجی‌گری اعتماد مثبت و معنادار است. بر این اساس، مدیران مدارس می‌توانند جهت ارتقاء بهزیستی روانی معلمان بر مکانیسم‌های رهبری فضیلت‌گرا تمرکز نموده و در این فرایند از متغیرهایی همچون اعتماد بهره گیرند.

واژگان کلیدی: بهزیستی روانی معلمان؛ رهبری فضیلت‌گرا؛ اعتماد

۱- دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران (نویسنده مسئول)

Email:siroosghanbari@yahoo.com

۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

مقدمه

امروزه سازمان‌های آموزشی و به‌خصوص مدارس به‌طور فزاینده‌ای در حال تغییر و تحول هستند و به‌طور مداوم تلاش می‌کنند تا مدیران، معلمان و کارکنان خود را با این تغییرات سازگار نمایند. در سال‌های اخیر تأکید سازمان‌های آموزشی بر توسعه شغلی و حرفه‌ای، آموزش و توسعه منابع انسانی، ارتقاء کارآمدی و اثربخشی، رشد ارزش‌های متعالی انسانی، بهبود تصمیم‌گیری مشارکتی، ارتقاء سلامت روحی و عاطفی، رشد مهارت‌ها و شایستگی‌ها، افزایش عملکردهای درون‌نقشی و فرانقشی، ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد و اطمینان، و کاهش نظارت و کنترل فعالیت‌های مدیران و معلمان متمرکز است. در واقع از استراتژی‌های اصلی مدیران عالی سازمان‌های آموزشی بهبود بهزیستی روانی، ارتقاء عملکرد سازمانی و ایجاد جو حاکی از اعتماد در بین مدیران و معلمان مدارس می‌باشد، تا بر اساس آنها، آموزش و پرورش بتواند به رسالت متعالی خود دست یافته و موجب رشد و توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی در جامعه گردد. به‌نظر می‌رسد مدیران مدارس با بهره‌گیری از سبک رهبری فضیلت‌گرا^۱ بتوانند معلمان را به‌سوی بهزیستی روانی^۲ رهنمون نمایند و قابلیت اعتماد را در مدارس افزایش دهند.

رهبران فضیلت‌گرا از طریق انسان‌دوستی، مهربانی، محبت، قدردانی صمیمی از انجام وظایف سازمانی، و ارائه سخاوتمندانه زمان و منابع خود به کارکنان می‌توانند بهزیستی روانی آنها را بهبود بخشند (تان و کلووی^۳، ۲۰۱۱). به‌طور کلی، بهزیستی روانی در کانون توجه شاخه‌ای از روان‌شناسی به نام روان‌شناسی مثبت‌گرا قرار گرفته است (سلیگمن و همکاران^۴، ۲۰۰۵). روان‌شناسی مثبت‌گرا بر چگونگی رشد زندگی انسانی و نحوه دستیابی به خودشکوفایی تمرکز دارد (سلیگمن و کیسکزنمیهایلی^۵، ۲۰۰۰؛ سلیگمن و همکاران، ۲۰۰۶). بهزیستی روانی دارای ساختاری کلان است و با بهزیستی فردی و بهزیستی سازمانی رابطه دارد (گاجن و دسی^۶، ۲۰۰۵). در سال‌های اخیر بهزیستی تحت

1- Virtuous Leadership

3- Thun and Kelloway

5- Seligman & Csikszentmihalyi

2- Psychological Well-Being

4- Seligman et al

6- Gagné & Deci

سه مفهوم مدل‌سازی شده است که شامل بهزیستی ذهنی، بهزیستی محیط کار و بهزیستی روانی است (پیچ و ولا برودریک^۱، ۲۰۰۹). بهزیستی روانی زیر بنای سلامت ذهنی و روحی است. به طور سنتی، بهزیستی روانی شامل فقدان استرس، اضطراب، و اختلالات روانی در طول زمان تعریف شده است (کیز و میر^۲، ۲۰۰۳)، اما الگوهای اخیر بر جنبه‌های مثبت مانند توانمندسازی، امیدواری، خودانگیختگی، ارتباطات مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی، خود مختاری و استقلال، تسلط بر محیط و پذیرش خود، برای تعریف بهزیستی روانی تأکید می‌کنند (مو^۳، ۲۰۱۲).

بهزیستی روانی شامل داشتن سلامت هیجانی و ذهنی مطلوب که اساس کیفیت زندگی در افراد خاص و زمینه‌های متفاوت می‌باشد، تعریف شده است (لوپز و تورس^۴، ۲۰۰۱؛ نوا-گومز و بالستروس^۵، ۲۰۰۶). افزون بر این، بهزیستی روانی عبارت است از روش‌هایی که افراد وضعیت زندگی خود را در زمان حال و گذشته مقایسه می‌کنند. سارانن^۶ و همکاران (۲۰۱۳) تأکید می‌کنند که معلمان و کارکنان آموزشی مدارس باید به‌وسیله راهبردهایی مانند ترغیب مشارکت و همکاری در امور مدرسه، توسعه مهارت‌های رهبری و ترغیب همکاری بین معلمان و محققان، بهزیستی شغلی خود را توسعه دهند. ریف^۷ (۲۰۱۴) جهت ارزیابی سطح بهزیستی روانی افراد، ابعاد و مؤلفه‌هایی را برای آن تدوین و ارائه نموده که عبارت است از:

- ۱- تسلط بر محیط: توانایی فرد در ایجاد محیطی مناسب برای خود یا شرایط روانی خود. به‌علاوه، توانایی کنترل محیط و ایجاد فرصت‌های مناسب برای خود.
- ۲- استقلال: این بعد شامل خودمختاری و اظهار نظرهای درونی و شخصی است. به این ترتیب فرد برای تأیید به دیگران توجه نمی‌کند و خود را صرفاً بر اساس استانداردهای شخصی ارزیابی می‌کنند.

1- Page & Vella Brodrick

3- Moe

5- Novoa-Gómez & Ballesteros.

7- Ryff

2- Keyes & Magyar

4- López & Torres

6- Saaranen

۳- ارتباط مثبت با دیگران: یعنی داشتن احساسات قوی مبتنی بر همدلی و مهربانی. توانایی در محبت به دیگران، دوستی عمیق‌تر، سازگاری با دیگران و داشتن روابط گرم با آنها.

۴- رشد شخصی: تأکید بر رشد مداوم و مواجهه با چالش‌های جدید یا وظایف در دوره‌های مختلف زندگی.

۵- هدف‌مندی در زندگی: داشتن هدف، مقصود و احساس رهبری. این موارد به فرد کمک می‌کنند تا او زندگی را معنادار تصور نماید.

۶- پذیرش: این مؤلفه بر پذیرش خود و زندگی گذشته، و پذیرش ابعاد خوب و بد خود تأکید دارد (گارسیا، نیما و کجل^۱، ۲۰۱۴). به اعتقاد ریف این شش مؤلفه با یکدیگر رابطه دارند و می‌توانند منجر به پیامدهایی مانند خودشکوفایی، کارآمدی شخصی، بلوغ و کمال شخصیتی، فرایندهای اجرایی شخصیت، گرایش‌های اساسی زندگی، توسعه فردی، معنادار بودن، و سلامت ذهنی گردد (ریف، ۲۰۱۴).

بهبودی روانی در خصوص زندگی خوب و سالم افراد است. در واقع بهزیستی روانی ترکیبی از احساسات خوب و کارآمد بودن می‌باشد. در بهزیستی پایدار ضرورتی ندارد که افراد همیشه احساس خوبی داشته باشند. تجربه احساسات دردناک (مانند ناامیدی، شکست، غم و اندوه) بخشی عادی از زندگی است و توانایی مدیریت و کنترل این هیجانات منفی و دردناک برای بهزیستی بلندمدت ضروری است. به هر حال بهزیستی روانی هنگامی که احساسات و هیجانات بسیار شدید، منفی و طولانی و یا زمانی که توانایی عملکرد فرد کاهش می‌یابد، به‌خطر می‌افتد. بهزیستی روانی نه فقط شامل هیجانات مثبت مبتنی بر شادی و رضایت می‌باشد، بلکه بر احساساتی نظیر علاقه، تعامل، اعتماد به نفس و محبت نیز تمرکز دارد (هاپر^۲، ۲۰۰۹).

اکثر تعاریف مرتبط با بهزیستی در سازمان‌ها بر اهمیت بهزیستی روانی فردی برای کارکردها و عملکردهای سازمانی اثربخش تأکید دارند. به‌طور کلی برای سازمان‌ها و

1- Garcia, Nima and Kjell

2- Huppert

رهبران آنها ضرورت دارد تا به بهزیستی روانی به‌عنوان اولین مرحله در جهت ارتقاء بهزیستی سازمانی توجه نمایند (راب^۱، ۲۰۱۳). بهزیستی روانی شامل احساسات مرتبط با ادراکات فرد و پتانسیل‌های او می‌باشد. افزون بر این بهزیستی روانی احساسات مبتنی بر شادی، لذت و رضایت از زندگی را نشان می‌دهد (کیز و میر^۲، ۲۰۰۳). هیلیر، فیول، کن و شپارد^۳ (۲۰۰۵) اعتقاد دارند محیط مساعد، سالم و حمایتی می‌تواند کارکنان را به صورت شبکه‌های اجتماعی شکل دهد، روابط مبتنی بر اعتماد و اطمینان را ایجاد نماید، احساس کنترل بر فعالیت‌های کاری را توسعه دهد و در ایجاد فرهنگ بهزیستی مشارکت نماید.

برخی پژوهش‌ها بدین نتیجه رسیده‌اند که مدیریت مشارکتی می‌تواند بهره‌وری، عملکرد، سودآوری، سلامت و بهزیستی کارکنان را بهبود بخشد. از سوی دیگر، بهزیستی کارکنان موجب می‌شود غیبت از کار، فشارهای روانی و استرس شغلی کاهش یابد (بوکرمن^۴، ۲۰۱۵؛ بلوم و فن رینن^۵، ۲۰۱۱). اگر کارکنان در سازمان خود فاقد بهزیستی حرفه‌ای و شغلی باشند ممکن است به‌صورت عدم تمایل به کار، نارضایتی از سازمان، ارایه خدمات و تولیدات بی‌کیفیت، غیبت از محل کار و حتی قصور و سهل‌انگاری در انجام وظایف نشان داده شود. همه این موقعیت‌ها و شرایط موجب بی‌اعتبار کردن تصویر حرفه‌ای کارکنان و گاهی اوقات ممکن است باعث ترک شغل یا بازنشستگی پیش از موعد شود، و حتی در موارد بسیار شدید منجر به انجام فعالیت‌های غیر قانونی خواهد شد (گاپتا^۶ و همکاران، ۲۰۱۵).

هاپر (۲۰۰۹) پس از بررسی دیدگاه‌ها و پژوهش‌های مختلف، جنبه‌های مثبت بهزیستی روانی را بدین شرح عنوان نموده است: الف. بهزیستی روانی با تفکر خلاق و انعطاف‌پذیر، رفتار حرفه‌ای اجتماعی و سلامت جسمانی مطلوب همراه است. ب. سطح فردی سرمایه روانی و بهزیستی روانی به شدت تحت تأثیر محیط اجتماعی افراد است، و بهزیستی روانی می‌تواند ضعف‌های رفتاری و روانی قبلی افراد را اصلاح نماید. ج. علی‌رغم تأثیرات

1- Rob
3- Hillier, Fewell, Cann & Shephard
5- Bloom and Van Reenen

2- Keyes & Magyar
4- Bockerman
6- Gupta

زیاد شرایط خارجی بر سلامت روانی افراد، اما اقدامات و نگرش‌های مثبت افراد می‌توانند نقش مهمی بر بهزیستی روانی داشته باشند. د. بهزیستی روانی بر رشد و دارایی‌های انسانی افراد متمرکز است. در واقع ارتقاء ادراک افراد در زمینه‌های رفتاری، زیستی و اجتماعی می‌تواند منجر به منافع فردی، سازمانی و اجتماعی گردد.

فضیلت‌گرایی یک ساختار مبهم دارد و با رشته‌های متعددی از جمله روان‌شناسی، فلسفه، معنویت، دین، کسب و کار، و قانون در ارتباط است (فری^۱، ۲۰۰۵). اهمیت نقش فضایل در هدایت رفتارهای افراد به‌طور گسترده در نوشته‌های اخلاقی بحث شده است. با این حال، در پژوهش‌های مرتبط با رهبری، مفهوم فضیلت به‌طور نظام‌مند مورد بررسی قرار نگرفته است (وانگ^۲، ۲۰۱۱: ۱). در فرهنگ عمید (۱۳۷۲: ۱۵۴۳) فضیلت به معنای مزیت، برتری، فزونی، و افزونی در علم و معرفت آمده است؛ و در ادبیات لاتین، فضیلت به مفهوم کمال و تعالی تفسیر شده است (بونین و یو^۳، ۲۰۰۴). به اعتقاد ارسطو، فضیلت برای یک رهبر تعالی‌گرا و کمال‌گرا هم در جامعه (دیک و کلیسن^۴، ۲۰۰۱)، و هم در فعالیت‌های تجاری ضروری است (براگوس^۵، ۲۰۰۶). وانگ (۲۰۱۱: ۹۸) رهبری فضیلت‌گرا را این‌گونه تعریف نموده است: یک رابطه رهبر- پیرو که در آن الگوهای مناسب و موقعیتی رهبر از فضایل (مانند شجاعت، عدالت، دوراندیشی، انسانیت، صداقت و اعتدال) موجب می‌شود پیروان رهبر خود را به‌عنوان فردی پرهیزکار، پارسا و باتقوا درک کنند و رفتارهای الگوسازی شده از رهبر را یاد بگیرند. به‌زعم کیلبورگ^۶ (۲۰۱۲: ۸۵) رهبری فضیلت‌گرا شامل الگوهایی است که رهبران فعالیت‌های صحیح را برای انجام به شیوه‌های درست، و در چارچوب‌های زمانی مناسب، و با دلایل عاقلانه تشخیص می‌دهند، تصمیم می‌گیرند و اجرا می‌کنند.

سازمان‌های فضیلت‌گرا صرفاً روابط فضیلت‌گرایانه را در میان کارکنان خود ارتقاء نمی‌دهند، بلکه فضیلت‌گرایی را در سطوح مدیریتی نیز تهییج می‌نمایند (کمرون و کازا^۷،

1- Fry

3- Bunnin & Yu

5- Bragues

7- Cameron & Caza

2- Wang

4- Dyck & Kleysen

6- Kilburg

۲۰۰۲). رگو و کانها^۱ (۲۰۱۰) با بررسی پژوهش‌های مختلف بدین نتیجه رسیدند که فضیلت‌گرایی در سازمان موجب سلامت سازمانی، و تلاش‌های سیستماتیک و جمعی برای به حداکثر رساندن بهره‌وری و بهزیستی کارکنان در محیطی حمایتی می‌شود. کمرون و همکاران (۲۰۰۴) در پژوهش خود نشان دادند که فضیلت‌گرایی سازمانی شامل اعتماد، صداقت، بخشش، شفقت و خوش‌بینی با عملکرد سازمانی، نوآوری، حفظ مشتری، گردش مالی، کیفیت و سودآوری رابطه مثبت و معناداری دارد.

تمرکز اصلی این رهبران رشد شخصیت پیروان است نه خدمت‌رسانی یا ایجاد انگیزه (وانگ و هکت^۲، ۲۰۱۵: ۹). به زعم پیرس، والدمن و کسیکزن‌میهای^۳ (۲۰۰۶: ۶۲) رهبری فضیلت‌گرا یک تسهیل‌کننده با اهمیت جهت یادگیری در سازمان‌هاست. رهبران فضیلت‌گرا نه فقط به دنبال ایجاد ارزش در سازمان‌ها هستند، بلکه برای ایجاد دنیایی بهتر و برجا گذاشتن یک میراث برای نسل‌های آینده تلاش می‌کنند (فریدمن^۴، ۲۰۰۹). رهبری فضیلت‌گرا می‌تواند شرایط اعتماد، صداقت و آزاد اندیشی را در سازمان ایجاد کند (پیرس و همکاران، ۲۰۰۶: ۶۲). رهبران فضیلت‌گرا علاوه بر این که باعث افزایش عملکرد در سازمان می‌شوند، می‌توانند خرسندی و مسرت از رهبری را افزایش دهند و موجب پیشرفت سازمان و جامعه گردند (دی آروخو و لویز^۵، ۲۰۱۴: ۴). رگو و کانها (۲۰۱۱) اعتقاد دارند که رهبری می‌تواند با بهره‌مندی از فضیلت‌گرایی و نیروهای روانی مانند شجاعت، فروتنی، استقامت، صداقت، دوراندیشی، کنجکاوی، سرزندگی، اعتماد و شور و شوق به‌طور کامل از موفقیت تیم‌ها و سازمان‌ها حمایت کند.

وانگ و هکت^۶ (۲۰۱۵) پنج مؤلفه را نیز برای رهبری فضیلت‌گرا شناسایی نموده‌اند که عبارت است از:

۱- شجاعت^۷. رهبران فضیلت‌گرا در این ویژگی با ابتکار و نوآوری عمل می‌کنند.

1- Rego & Cunha

3- Pearce, Waldman and Csikszentmihalyi

5- De Araújo & Lopes

7- Courage

2- Wang & Hackett

4- Friedman

6- Wang & Hackett

- ۲- اعتدال^۱. رهبران فضیلت‌گرا خودخواهی را کنار گذاشته و منافع سازمانی را در اولویت کار خود قرار می‌دهند.
- ۳- عدالت^۲. رهبران فضیلت‌گرا در زمان تخصیص مسئولیت‌ها به علائق و منافع فردی کارکنان توجه می‌کنند.
- ۴- دوراندیشی^۳. رهبران فضیلت‌گرا جهت بهینه نمودن فعالیت‌ها با استدلال عمل می‌کنند.
- ۵- انسانیت^۴. رهبران فضیلت‌گرا در این خصوصیت نگران نیازهای کارکنان و همکاران هستند.

به نظر می‌رسد مدیران مدارس با بهره‌گیری از الگوی رهبری فضیلت‌گرا جهت ارتقاء مستمر بهزیستی روانی معلمان می‌توانند از یک راهبرد و تسهیل‌گر مهم تحت عنوان اعتماد استفاده نمایند. صاحب‌نظران و پژوهشگران تأکید می‌کنند که سبک‌های مختلف رهبری همچون رهبری فضیلت‌گرا و تحول‌گرا می‌توانند با بهره‌گیری از قابلیت اعتماد، ارتقای سطح اعتماد بین افراد، ایجاد ارتباطات دوسویه و افزایش دیدگاه‌های مثبت مدیران و معلمان نسبت به یکدیگر منجر به بهبود بهزیستی روانی گردند (تان و کلوی، ۲۰۱۱؛ لیو^۵ و همکاران، ۲۰۱۰). توسعه اعتماد و بهزیستی روانی معلمان می‌تواند استرس، فشارهای شغلی و سوء استفاده را کاهش داده و رضایت شغلی، عملکرد، اثربخشی، روحیه، انگیزش، صداقت و درگیری شغلی را افزایش دهد (فریزر^۶، ۲۰۱۴؛ انجلبرچت^۷ و همکاران، ۲۰۱۴؛ تان و کلوی، ۲۰۱۱؛ لیو و همکاران، ۲۰۱۰). به اعتقاد کمرون و وین^۸ (۲۰۱۲) رهبران فضیلت‌گرا می‌توانند اعتماد پیروان را کسب کنند. در واقع، رهبران فضیلت‌گرا دارای فضایی هستند که باعث ایجاد اعتماد بین رهبران و پیروان می‌شود (کالول، حسن و اسمیت^۹، ۲۰۱۵). رهبران فضیلت‌گرا، مباشران و کارگزاران اخلاقی

1- Temperance

3- Prudence

5- Liu

7- Engelbrecht

9- Caldwell, Hasan & Smith

2- Justice

4- Humanity

6- Frazier

8- Cameron and Winn

هستند و به دنبال بهینه‌سازی تولید ارزش و سرمایه برای تمامی گروه‌های سازمانی می‌باشند. این امر به وسیله خلق روابط سازمانی و سیستم‌هایی که اعتماد بالا و تعهد پیروان را برمی‌انگیزند، ایجاد می‌شود (کالدول، بیسچوف و کری،^۱ ۲۰۰۲).

اعتماد یکی از مشخصه‌های اصلی رهبری می‌باشد و دارای پنج بُعد کلیدی است: درستی، شایستگی، ثبات، وفاداری و صراحت (رابینز و جاج،^۲ ۲۰۰۹). اعتماد حالتی روانی است که شامل پذیرش آسیب‌پذیری یا انتقادپذیری بر پایه انتظارات مثبت از مقاصد و رفتارهای دیگری است (روسینو^۳ و همکاران، ۱۹۹۸). همچنین اعتماد یعنی قرار دادن خود در یک خطر و ریسک شخصی بر اساس انتظارات، به شیوه‌ای که منتج به آسیب و صدمه به اعتماد کننده شود رفتار نخواهد شد (اتکینسون و بوتچر،^۴ ۲۰۰۳). افزون بر این، اعتماد یعنی چشم‌داشت مثبت نسبت به فرد دیگر مبنی بر اینکه او با کلمات، اعمال و تصمیمات نسبت به ما فرصت‌طلبی نخواهد کرد (رابینز و جاج، ۲۰۰۹).

دیرکس و فرین^۵ (۲۰۰۲) دو جریان مفهومی متفاوت از اعتماد را شناسایی کرده‌اند: الف. اعتماد عاطفی که بر دیدگاه مبتنی بر رابطه و تعاملات رهبر-پیرو متمرکز است. این نوع اعتماد بر پایه تبادل اجتماعی، روابط متقابل، حسن نیت، تعهد، مراقبت و ملاحظه‌گری است؛ و ب. اعتماد شناختی دیدگاهی مبتنی بر شخصیت است. این نوع از اعتماد نقش‌های قدرت و سلسله مراتب را در روابط رهبر-پیرو شناسایی می‌کند و بر ادراک پیروان از شخصیت و ویژگی‌های رهبری تمرکز دارد. برخی صاحب‌نظران مدعی هستند که اعتماد نوعی مکانیسم انسجام‌دهنده است که وحدت را در سیستم‌های اجتماعی ایجاد و حفظ می‌کند و پدیده‌ای است تسهیل‌گر که سبب بهره‌وری بیشتر سازمان‌ها می‌شود. اعتماد به عملکرد مؤثر منجر می‌شود، زیرا تبادل اطلاعات مرتبط و مناسب بین شهروندان و سازمان‌ها را تشویق می‌کند. اعتماد، ارزش‌های دموکراتیک را پرورش می‌دهد و نقش انکارناپذیری در تحقق اهداف کلان سازمان‌ها دارد (پناهی، ۱۳۸۷).

1- Caldwell, Bischoff and Karri
3- Rousseau
5- Dirks & Ferrin

2- Robbins and Judge
4- Atkinson and Butcher

وانگ و هکت (۲۰۱۵) در تحقیق خود با عنوان مفهوم سازی و ارزیابی رهبری فضیلت‌گرا نشان دادند که رهبری فضیلت‌گرا با رهبری کاریزماتیک، شخصیت مثبت رهبر، رهبری اخلاقی، اثربخشی رهبر، پیروان اخلاقی، و عملکردهای درون نقشی و فرا نقشی پیروان رابطه مثبت و معناداری دارد. دی آروخو و لویز (۲۰۱۴) طی پژوهشی دریافته‌اند که رهبری فضیلت‌گرا با تعهد سازمانی، عملکرد فردی و عملکرد حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش‌های پیرس و کسینگز می‌هالی (۲۰۱۴) نشان داد پیش‌آیندهای رهبری فضیلت‌گرا شامل مسئولیت رهبری و کدهای اخلاقی بوده و پیامدهای رهبری فضیلت‌گرا شامل یادگیری سازمانی و رهبری تسهیمی است.

انجلبرجت و همکاران (۲۰۱۴) طی پژوهشی بدین یافته رسیدند که رهبری اخلاقی با اعتماد و درگیری شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. به علاوه، رهبری اخلاقی با میانجی‌گری اعتماد موجب بهبود درگیری شغلی کارکنان می‌شود. همچنین جانسون^۱ و همکاران (۲۰۱۲) و ونگ و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقات مجزایی آشکار نمودند که سبک‌های رهبری موثق و اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر اعتماد دارند. دوپلیسیز^۲ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود دریافته‌اند که رهبری خدمت‌گزار با هوش هیجانی و اعتماد کارکنان رابطه مثبتی دارد. فریزر (۲۰۱۴) در رساله دکتری خود بدین نتیجه رسید که بین سبک رهبری تحول‌گرا با بهزیستی، روحیه و انگیزش کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج هندفورد و لیتوود^۳ (۲۰۱۳) بیانگر آن بود که اعتماد معلمان مدارس بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر دارد. افزون بر این، شاخص‌های رهبران مدارس همچون شایستگی، ثبات و قابلیت اطمینان، باز بودن به ایده‌ها، احترام و صداقت بر افزایش اعتماد معلمان مؤثر است.

تان و کلوی (۲۰۱۱) در تحقیقات خود با هدف ارزیابی نقاط قوت شخصیت رهبران فضیلت‌گرا در محیط کار نشان دادند که رهبری فضیلت‌گرا با رهبری اخلاقی، رهبری مثبت‌گرا، تعهد عاطفی، رفتار شهروندی سازمانی، بهزیستی روانی، اعتماد شناختی و عاطفی

1- Johnson

2- Du Plessis

3- Handford & Leithwood

عاطفی، و تبادل رهبر - عضو رابطه مثبتی دارد، لیکن با سرپرستی همراه با توهین و سوءاستفاده و سرپرستی منفعل رابطه منفی دارد. لیو و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقات خود آشکار نمودند که رهبری تحول‌گرا با میانجی‌گری اعتماد به رهبر بر بهزیستی کارکنان تأثیر مثبت دارد. به‌علاوه، رهبری تحول‌گرا با میانجی‌گری اعتماد بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و بر استرس شغلی و استرس تأثیر منفی دارد. همچنین ارنولد^۱ و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهشی نشان دادند سبک رهبری تحول‌گرا با بهزیستی روانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد.

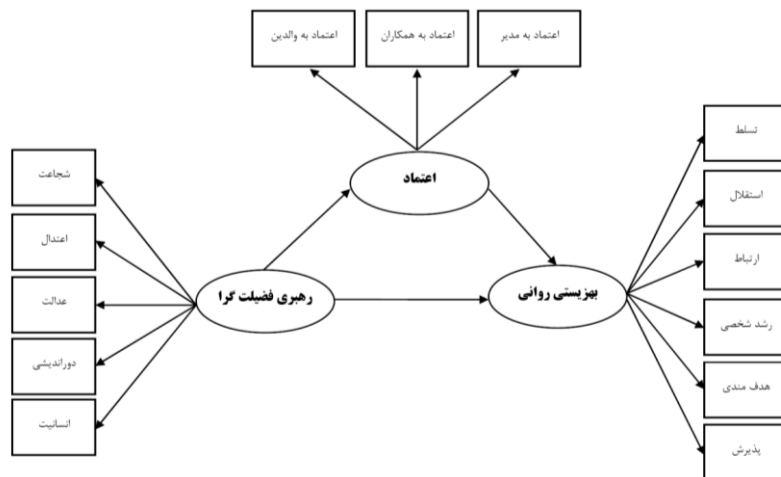
با توجه به بررسی سایت‌های علمی و فصلنامه‌های علمی - پژوهشی کشور تحقیقی در خصوص رهبری فضیلت‌گرا یافت نشد، اما درباره سایر متغیرهای پژوهش، مقالاتی منتشر شده است که به تعدادی از آنها اشاره می‌شود. یافته‌های حاصل از تحقیق شکاری و جلالیان (۱۳۹۴) بیانگر آن بود که شش عامل بر فضیلت‌گرایی در سازمان تأثیر دارد که مدیریت و رهبری با اهمیت‌ترین آنها است. میر هاشمی و نجف‌زاده (۱۳۹۲) در پژوهش خود بدین نتیجه رسیدند که بین سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا با بهزیستی روانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های حاصل از تحقیق عواطفی، مهداد و میرجعفری (۱۳۹۱) نشان داد که بین رهبری اخلاقی با سلامت روان‌شناختی محیط کار و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بر پایه اصول و مسایل مطرح شده در خصوص نظریه رهبری فضیلت‌گرا و رابطه آن با بهزیستی روانی و اعتماد، به‌نظر می‌رسد مکانیسم‌ها و استراتژی‌های رهبری فضیلت‌گرا بتواند مهارکننده فعالیت‌های مدیران، معلمان، کارکنان، دانش‌آموزان و والدین باشد و عملکردهای واقعی تدریس و یادگیری را تحت پوشش قرار دهد. در واقع مدیران مدارس که کارکردهای خود را بر پایه الگوی رهبری فضیلت‌گرا شکل دهند و این کارکردها را با جهت‌گیری‌های مشترک معلمان همسو نمایند، از رسالت و اهداف آموزشی و تربیتی منحرف نخواهند شد و دانش‌آموزان را به اهداف متعالی تعلیم و تربیت رهنمون خواهند

1- Arnold

نمود. به‌علاوه فرهنگ و جو سازمانی مدارس با رضایت‌مندی، صداقت، و حمایت‌گری منطبق شده و بدین وسیله فرایند یاددهی-یادگیری در مدارس توسعه خواهد یافت. اگر رهبران و مدیران مدارس بتوانند در فرایند رهبری و سرپرستی خود جوی حاکی از اعتماد را مدارس ایجاد کنند و راهبردهایی مانند درستی، صداقت، راستگویی، شایستگی، مهارت‌های ارتباطی، قضاوت صحیح، کاهش تناقضات، وفاداری، و حفاظت از موقعیت‌های معلمان را توسعه دهند؛ محیط آموزشی مدارس برای معلمان و دانش‌آموزان سالم و امن خواهد شد، عواملی همچون استرس، اضطراب و فشارهای روانی معلمان کاهش خواهد یافت، تمایل به تدریس و آموزش افزایش خواهد یافت، نارضایتی شغلی تضعیف می‌گردد، غیبت از مدرسه و حتی ترک شغل کاهش می‌یابد، معلمان ظرفیت‌های بالقوه خود را بروز خواهند داد، خودیابی و خودانگیزگی در میان معلمان ارتقاء می‌یابد، و در نهایت معلمان به بهزیستی روانی، ذهنی و شغلی دست خواهند یافت. در مجموع بر پایه مبانی نظری و پیشینه تجربی، فرضیه‌ها و مدل مفهومی این پژوهش به‌ترتیب زیر تدوین شده است:

۱. رهبری فضیلت‌گرا بر اعتماد معلمان اثر مستقیم دارد. ۲. رهبری فضیلت‌گرا بر بهزیستی روانی معلمان اثر مستقیم دارد. ۳. اعتماد بر بهزیستی روانی معلمان اثر مستقیم دارد. ۴. رهبری فضیلت‌گرا با میانجی‌گری اعتماد موجب ارتقاء بهزیستی روانی معلمان می‌شود.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی با بهره‌گیری از مدل‌یابی معادلات ساختاری است. در این پژوهش سه متغیر مورد بررسی قرار گرفته که عبارت است از: رهبری فضیلت‌گرا و ابعاد آن (شجاعت، اعتدال، عدالت، دوراندیشی و انسانیت) به‌مثابه متغیر مستقل، اعتماد و بهزیستی روانی به عنوان متغیر وابسته، و اعتماد تحت عنوان متغیر مستقل ثانوی یا میانجی برای بهزیستی روانی.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی استان همدان به تعداد ۸۵۶۷ نفر (۵۷۷۰ نفر زن و ۲۷۹۷ نفر مرد) بوده است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و به تعداد ۳۶۸ آزمودنی برآورد گردید. روش نمونه‌گیری این تحقیق با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انجام شد. پژوهشگران برای دستیابی به طبقه‌بندی نواحی آموزشی استان همدان به پژوهشکده تعلیم و تربیت استان همدان مراجعه نموده و به طبقه‌بندی نواحی و مناطق آموزشی استان همدان که با تأکید بر شاخص‌های آموزشی همچون نیروی انسانی، ترکیب جمعیت دانش‌آموزان، کارایی

آموزشی و درونی، فضای آموزشی، دسترسی به فرصت‌های آموزشی و شاخص‌های مالی و اقتصادی رتبه‌بندی شده است، دسترسی یافتند. به طور کلی، شهرستان‌ها و نواحی آموزشی استان همدان به دو طبقه شامل: مناطق آموزشی برخوردار یا توسعه یافته و مناطق آموزشی محروم یا توسعه نیافته طبقه‌بندی شده‌اند. بنابراین تعداد معلمان گروه نمونه از هر دو طبقه به صورت تصادفی و متناسب با حجم مورد محاسبه قرار گرفته و انتخاب شدند. توزیع جامعه و نمونه آماری در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱) توزیع جامعه و نمونه آماری پژوهش به تفکیک شهرستان و بخش‌های همدان

مناطق آموزشی	ناحیه آموزشی	رسمی		پیمانی		جامعه آماری	تعداد نمونه	نمونه (مرد)	نمونه (زن)	
		مرد	زن	مرد	زن					
توسعه‌یافته	ناحیه ۱ همدان	۲۱۵	۹۸۳	۱۱	۲۳	۱۲۳۲	۵۳	۱۰	۴۳	
	ملایر	۲۴۴	۷۱۱	۲۳	۲۷	۱۰۰۵	۴۳	۱۱	۳۲	
	ناحیه ۲ همدان	۲۱۰	۹۱۹	۱۰	۱۶	۱۱۵۵	۵۰	۹	۴۱	
	نهادوند	۲۴۴	۳۷۴	۲۶	۱۳	۶۵۷	۲۸	۱۲	۱۶	
	بهار	۱۰۱	۳۱۳	۱۷	۱۹	۴۵۰	۱۹	۵	۱۴	
	اسدآباد	۲۳۸	۲۲۹	۲۳	۴۲	۵۳۲	۲۳	۱۱	۱۲	
	کبودرآهنگ	۲۱۱	۳۲۱	۹۲	۱۱۷	۷۴۱	۳۲	۱۳	۱۹	
	تویسرکان	۹۰	۲۹۳	۷	۹	۳۹۹	۱۷	۴	۱۳	
	محروم	رزن	۱۰۴	۱۰۱	۱۲	۳۳	۲۵۰	۱۱	۵	۶
		قروه درجزین	۱۳۶	۸۱	۱۴	۳۰	۲۶۱	۱۱	۷	۴
سردرود		۸۸	۸۵	۴۵	۲۷	۲۴۵	۱۱	۶	۵	
فامنین		۱۰۵	۸۷	۴۰	۵۴	۲۸۶	۱۲	۶	۶	
لالجین		۵۰	۱۶۶	۱۲	۱۸	۲۴۶	۱۱	۳	۸	
خزل		۷۸	۷۵	۱۲	۵۰	۲۱۵	۹	۴	۵	
گل تپه		۲۷	۳۳	۳۳	۳۶	۱۲۹	۶	۳	۳	
سامن		۶۸	۹۳	۴	۲۴	۱۸۹	۸	۳	۵	
قهاوند		۴۳	۷۵	۳۳	۲۸	۱۷۹	۷	۳	۴	
قلقل رود		۳۵	۳۸	۶	۴۵	۱۲۴	۵	۲	۳	
چوکار	۶۱	۱۲۲	۲۹	۶۰	۲۷۲	۱۲	۳	۹		
جمع کل	۱۹ ناحیه آموزشی	۲۳۴۸	۵۰۹۹	۴۴۹	۶۷۱	۸۵۶۷	۳۶۸	۱۲۰	۲۴۸	

(منبع: پژوهشکده تعلیم و تربیت استان همدان)

پرسش‌نامه، ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌های پژوهش بود. بر این اساس برای سنجش رهبری فضیلت‌گرا و مؤلفه‌های آن (شجاعت، اعتدال، عدالت، دوراندیشی و انسانیت) از پرسش‌نامه وانگ و هکت (۲۰۱۵) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۸ سوال است. پایایی این پرسش‌نامه بر پایه ضریب آلفای کرونباخ $0/93$ برآورد گردید. جهت بررسی روایی سؤالات و ابعاد این ابزار از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و شاخص‌های برازش به این ترتیب به‌دست آمد: $X^2/df=2/02$ ، $RMSEA=0/053$ ، $GFI=0/94$ ، $AGFI=0/90$ ، $SRMR=0/039$ ، $NFI=0/98$ ، $CFI=0/99$. شاخص‌ها بیانگر روایی مناسب پرسش‌نامه رهبری فضیلت‌گرا است.

جهت سنجش اعتماد از پرسش‌نامه هوی، گیج و تارتر (۲۰۰۶) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای سه مؤلفه شامل اعتماد به مدیر، اعتماد به همکاران و اعتماد به والدین و دانش‌آموزان است. تعداد گویه‌های این پرسش‌نامه ۲۶ سوال می‌باشد. پایایی این پرسش‌نامه بر پایه ضریب آلفای کرونباخ $0/95$ تعیین گردید. برای سنجش روایی سؤالات این پرسش‌نامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و شاخص‌های برازش بدین ترتیب برآورد گردید: $X^2/df=2/33$ ، $RMSEA=0/06$ ، $GFI=0/93$ ، $AGFI=0/89$ ، $SRMR=0/043$ ، $NFI=0/98$ ، $CFI=0/99$. شاخص‌ها حاکی از روایی مناسب پرسش‌نامه اعتماد است.

برای سنجش بهزیستی روانی از پرسش‌نامه ریف (فرم کوتاه) که مشتمل ۱۸ گویه می‌باشد، استفاده شد. این ابزار توسط ریف در سال (۱۹۸۹) طراحی گردیده و در سال (۲۰۰۲) مورد تجدیدنظر قرار گرفته است. این پرسش‌نامه دارای شش بُعد می‌باشد که عبارت است از: تسلط بر محیط، استقلال، ارتباط مثبت با دیگران، رشد شخصی، هدف‌مندی در زندگی، و پذیرش. پایایی این پرسش‌نامه بر پایه ضریب آلفای کرونباخ $0/92$ تعیین گردید. برای سنجش روایی سؤالات این پرسش‌نامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و شاخص‌های برازش بدین ترتیب برآورد گردید: $X^2/df=2/57$.

$NFI=0/97$ ، $SRMR=0/05$ ، $AGFI=0/88$ ، $GFI=0/92$ ، $RMSEA=0/065$ ، $CFI=0/98$. شاخص‌ها روایی مناسب پرسش‌نامه بهزیستی روانی را تأیید کرده‌اند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، روش‌های آماری مانند جدول، میانگین، انحراف معیار، چولگی، کشیدگی و ضریب همبستگی پیرسون به کار گرفته شد. به علاوه، برای سنجش میزان تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. داده‌های پژوهش با استفاده از نرم افزارهای SPSS نسخه ۱۸ و LISREL نسخه ۸/۵۳ مورد سنجش قرار گرفت.

یافته‌ها

پیش از آزمون فرضیه‌های پژوهش باید فرض نرمال بودن متغیرهای پژوهش مورد ارزیابی قرار گیرد. لذا در جدول (۲) شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده است.

جدول (۲) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
رهبری فضیلت‌گرا	۳/۹۷	۰/۶۹	-۱/۵۰	۳/۵۲
اعتماد	۳/۸۵	۰/۷۳	-۱/۱۲	۱/۵۲
بهزیستی روانی	۳/۹۰	۰/۶۵	-۰/۷۸	۱/۲۳

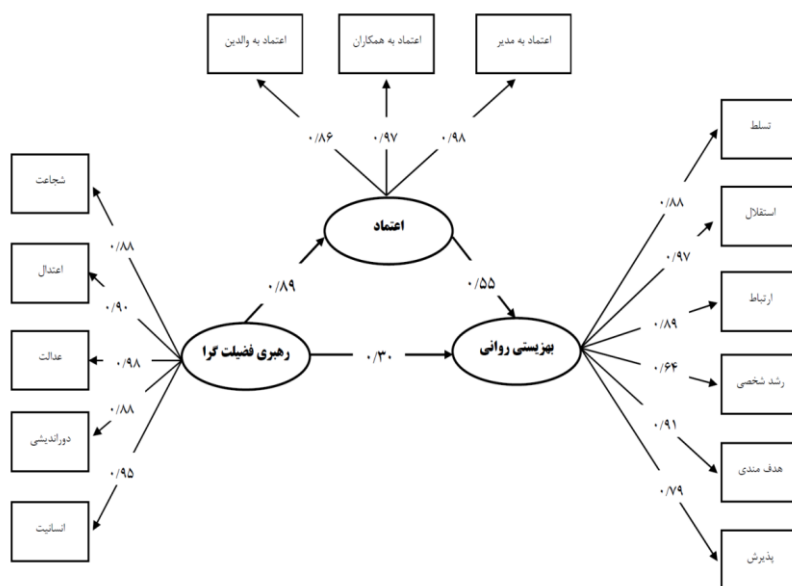
از دیدگاه کلاین (۲۰۱۱)، نباید قدر مطلق چولگی (کجی) و کشیدگی متغیرها به ترتیب بیشتر از ۳ و ۱۰ باشد. بنابراین با توجه به داده‌های جدول (۲)، قدر مطلق چولگی و کشیدگی کلیه متغیرها و مؤلفه‌ها کمتر از مقادیر استاندارد می‌باشد که نشان می‌دهد فرض نرمال بودن متغیرها جهت آزمون متغیرهای پژوهش برقرار است. در جدول (۳) ضرایب همبستگی متغیرهای تحقیق ارائه شده است:

جدول (۳) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳
۱	رهبری فضیلت‌گرا			
۲	اعتماد	۰/۷۸**		
۳	بهزیستی روانی	۰/۶۶**	۰/۷۲**	

**p<0.01

با توجه به داده‌های جدول ۳، ضریب همبستگی متغیر رهبری فضیلت‌گرا با اعتماد ۰/۷۸ و بهزیستی روانی ۰/۶۶ می‌باشد که در سطح $p < 0.01$ مثبت و معنادار است. به علاوه رابطه بین متغیر اعتماد با بهزیستی روانی ۰/۷۲ است که نشان می‌دهد در سطح $p < 0.01$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در شکل (۲) مدل آزمون شده پژوهش ارائه شده است.



شکل (۲) الگوی آزمون شده پژوهش

با توجه به شکل (۲)، اثر مستقیم رهبری فضیلت‌گرا بر اعتماد $0/۸۹$ و بر بهزیستی روانی $0/۳۰$ است که در سطح $p < 0/۰۱$ مثبت و معنادار می‌باشد. بر این اساس فرضیه‌های اول و دوم پژوهش تأیید می‌گردد. همچنین اثر مستقیم اعتماد بر بهزیستی روانی $0/۵۵$ است که در سطح $p < 0/۰۱$ معنادار است. بنابراین فرضیه سوم تحقیق تأیید گردید. در جدول (۴) اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها گزارش شده است.

جدول (۴) مسیرهای آزمون شده در مدل معادلات ساختاری

اثر رهبری فضیلت‌گرا بر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
اعتماد	$0/۸۹^{***}$	-	$0/۸۹^{***}$
بهزیستی روانی	$0/۳۰^{***}$	-	$0/۳۰^{***}$
بهزیستی روانی از طریق اعتماد	-	$0/۴۹^{***}$	$0/۷۹^{***}$
اثر اعتماد بر بهزیستی روانی	$0/۵۵^{***}$	-	$0/۵۵^{***}$

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

بر پایه داده‌های جدول (۴)، اثر غیرمستقیم رهبری فضیلت‌گرا بر بهزیستی روانی $0/۴۹$ می‌باشد که در سطح $p < 0/۰۱$ معنادار است. از آن جایی که این اثر از طریق اعتماد بر بهزیستی روانی وارد می‌گردد، بنابراین نقش میانجی این متغیر در ارتباط بین رهبری فضیلت‌گرا و بهزیستی روانی تأیید می‌شود. بر این اساس فرضیه ۴ پژوهش تأیید گردید.

به‌منظور بررسی برازندگی مدل پیشنهادی پژوهش از شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شد. در این پژوهش از میان شاخص‌های مختلف نیکویی برازش از شاخص‌های برازندگی ذکر شده در جدول (۵) استفاده شد.

جدول (۵) شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص	X2/df	RMSEA	SRMR	GFI	AGFI	CFI	NFI	NNFI	IFI
مقدار	۲/۹۰	0/۰۷۲	0/۰۴۸	0/۸۵	0/۷۹	0/۹۸	0/۹۷	0/۹۷	0/۹۸

بر اساس شاخص‌های برآورد شده در جدول (۵)، نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی (X2/df) $2/90$ ، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) $0/072$ ، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده (SRMR) $0/048$ ، شاخص نیکویی برازش

(GFI) ۰/۸۵، شاخص نیکویی برآزش تعدیل یافته (AGFI) ۰/۷۹، شاخص برآزش تطبیقی (CFI) ۰/۹۸، شاخص برآزش هنجار یافته (NFI) ۰/۹۷، شاخص برآزش هنجاریافته (NNFI) ۰/۹۷ و شاخص برآزش افزایش (IFI) ۰/۹۸ می‌باشد. با توجه به شاخص‌های به‌دست آمده و بر طبق دیدگاه‌های کلاین (۲۰۰۵ و ۲۰۱۱) الگوی آزمون شده پژوهش از نیکویی برآزش مناسبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر رهبری فضیلت‌گرا بر بهبود بهزیستی روانی معلمان، و نقش میانجی اعتماد در ایجاد رابطه بین متغیر مستقل (رهبری فضیلت‌گرا) و متغیر وابسته (بهزیستی روانی) است. در واقع در پژوهش حاضر با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری، میزان اثر رهبری فضیلت‌گرا بر بهزیستی روانی معلمان، و نقش واسطه‌ای اعتماد مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه‌های اول و دوم پژوهش نشان داد که رهبری فضیلت‌گرا بر بهزیستی روانی معلمان و اعتماد تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین فرضیه‌های اول و دوم تحقیق تأیید گردید. این یافته با نتایج پژوهش‌های دوپلیسیز و همکاران (۲۰۱۵) درباره رابطه رهبری خدمت‌گزار با اعتماد، فریزر (۲۰۱۴) در خصوص تأثیر رهبری بر ارتقاء بهزیستی و روحیه کارکنان، انجلبرچت و همکاران (۲۰۱۴)، جانسون و همکاران (۲۰۱۲) و ونگ و همکاران (۲۰۱۰) درباره تأثیر رهبری اخلاقی و موثق بر اعتماد، تان و کلوی (۲۰۱۱) و ارنولد و همکاران (۲۰۰۷) در خصوص رابطه رهبری فضیلت‌گرا و تحول‌گرا با اعتماد و بهزیستی روانی کارکنان، عوافی و همکاران (۱۳۹۱) راجع به رابطه مثبت رهبری اخلاقی با سلامت روان‌شناختی محیط کار و اعتماد سازمانی، و میرهاشمی و نجف‌زاده (۱۳۹۲) درباره رابطه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا با بهزیستی روانی کارکنان همخوانی و مطابقت دارد. در این خصوص کمرون و وین (۲۰۱۲) تأکید می‌کنند که رهبران فضیلت‌گرا می‌توانند اعتماد پیروان را جلب نمایند. به‌زعم کالول و همکاران (۲۰۱۵) رهبران فضیلت‌گرا با مکانیسم‌های خود قابلیت اعتماد و جو مبتنی بر اعتماد را در بین مدیران و کارکنان بهبود می‌بخشند. بنابراین مدیران مدارس

می‌توانند با ایجاد تعاملات عاطفی عمیق و صادقانه، و ارزش قائل شدن به تمایلات و ایده‌های معلمان به بالاترین سطح اعتماد دست یابند. این امر موجب می‌شود تا بین مدیران و معلمان روابطی مطلوب و چشم‌داشتی مثبت به وجود آید، وفاداری معلمان به انجام نقش‌های آموزشی و تربیتی ارتقاء یابد، رفتارهای متناقض و سوء استفاده از میان برود و در نهایت منجر به افزایش سلامت روانی و ذهنی معلمان شود.

تان و کلوی (۲۰۱۱) اعتقاد دارند که رهبران فضیلت‌گرا در ارتقاء بهزیستی روانی کارکنان نقش مهمی دارند. امروزه یکی از مهم‌ترین عوامل در کاهش مشکلات روانی، تحقق استعدادهای درونی و حتی رشد شخصیتی و حرفه‌ای معلمان، بهبود بهزیستی روانی است. ارتقای بهزیستی روانی معلمان موجب می‌شود تا آنها از فرصت‌های محیطی به‌طور مثبتی استفاده نمایند، به معنای واقعی زندگی باور داشته باشند، به‌طور مداوم در جهت اعتلای شخصی و علمی خود تلاش نمایند، با مدیران و سایر معلمان و حتی دانش‌آموزان احساس همدلی، صمیمیت و مهربانی داشته باشند، بر اساس توانایی‌ها و دانش خود عمل نمایند، و نسبت به زندگی و شغل خود نگرش مثبتی داشته باشند. نظریه رهبری فضیلت‌گرا در سال‌های اخیر توسط صاحب‌نظران و پژوهشگران رفتار سازمانی و روان‌شناسی سازمانی ارائه شده است و ریشه آن در دیدگاه‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا است. این نظریه با طرح دیدگاهی جدید سعی نموده تا با توسعه عواملی همچون فداکاری در سازمان، پرهیز از خودخواهی، عدم توجه بیش از حد به رفع نیازهای شخصی، توجه به علائق و درخواست‌های کارکنان، کاهش تعارض بین فردی در سازمان، توجه به نگرانی‌های کارکنان، تمرکز بر خلاقیت و نوآوری کارکنان، دوراندیشی و استدلال در انجام وظایف، ارزیابی صحیح مشکلات کارکنان، قضاوت مطلوب در حل چالش‌های فردی و سازمانی، تخصیص نقش‌ها و مسئولیت‌های سازمانی بر پایه علائق کارکنان، تمرکز بر فعالیت‌های بلندمدت در سازمان، و بهینه نمودن فعالیت‌های بین فردی و میان فردی، تأثیرات شگرفی در ارتقای اعتماد و بهزیستی روانی کارکنان ایجاد نماید و از این طریق عملکرد، کارآمدی و اثربخشی را در سازمان ارتقاء دهد. بنابر این مدیران

سازمان‌های آموزشی و به‌ویژه مدارس می‌توانند با بهره‌گیری از مؤلفه‌های رهبری فضیلت‌گرا منجر به بهبود اعتماد و بهزیستی روانی معلمان و حتی دانش‌آموزان شوند.

از یافته‌های دیگر پژوهش این بود که اعتماد بر بهزیستی روانی معلمان تأثیر مستقیم دارد. صاحب‌نظران و محققان نیز بر رابطه بین اعتماد و بهزیستی روانی تأکید کرده‌اند. در واقع ایجاد سازمانی که در آن مدیران و کارکنان به یکدیگر اعتماد و اطمینان دارند می‌تواند باعث بهبود سلامت سازمانی و بهزیستی روانی شود. این یافته با نتایج تان و کلوی (۲۰۱۱)، لیو و همکاران (۲۰۱۰) و هیلیر و همکاران (۲۰۰۵) که در تحقیقات مجزایی نشان داده بودند که ارتقاء قابلیت اعتماد و اطمینان در بین مدیران و کارکنان باعث افزایش بهزیستی روانی خواهد شد، همسویی دارد. هیلیر و همکاران (۲۰۰۵) مدعی هستند که محیط سالم و حمایتی می‌تواند روابط مبتنی بر اعتماد و اطمینان را توسعه دهد و از این طریق در ایجاد فرهنگ بهزیستی مشارکت نماید. بنابراین رهبران، مدیران و معلمان مدارس برای توسعه جو حاکی از اطمینان و قابلیت اعتماد می‌بایست صداقت و درستکاری را در مدارس توسعه دهند، تردید به شایستگی همکاران را کاهش دهند، در انجام وظایف آموزشی و تربیتی به یکدیگر کمک کنند، نقطه‌نظرات و دیدگاه‌های یکدیگر را درک نمایند، شرایط کاری مطلوب و سالمی را در مدارس ایجاد کنند، تسهیل‌گر نقش‌های آموزشی و تدریسی باشند، ایده‌های ارزشمند را مورد توجه قرار دهند، برای دانش و مهارت همکاران ارزش قائل شوند، از پیشرفت معلمان حمایت کنند، وفاداری به اهداف و مأموریت‌های آموزشی را ارتقاء دهند، مدیران از انجام وظایف آموزشی معلمان قدردانی کنند، تعارض و کشمکش‌های موجود را تقلیل دهند، عواطف و احساسات مثبت را با همکاران تسهیم نمایند، به اشتباهات توجه نکنند و بر موفقیت‌ها تمرکز نمایند، بر مشارکت در امور و وظایف تأکید کنند و رفتارهای منصفانه و عادلانه‌ای با یکدیگر داشته باشند. مدیران و رهبران مدارس می‌توانند با بهره‌مندی از این راهبردها بهزیستی روانی و حرفه‌ای معلمان را ارتقاء دهند.

آخرین نتیجه این پژوهش بیانگر آن بود که رهبری فضیلت‌گرا با میانجی‌گری اعتماد منجر به ارتقاء بهزیستی روانی معلمان می‌شود. در واقع مدیران مدارس می‌توانند با به

کارگیری اصول و راهبردهای رهبری فضیلت‌گرا و با اعتماد سازی در مدارس، بهبود گشودگی نسبت به معلمان، افزایش درستکاری و فداکاری در مدارس، و قدردانی از ایده‌های جدید معلمان در جهت توسعه بهزیستی روانی معلمان گام بردارند. این نتیجه با یافته‌های فریزر (۲۰۱۴) در خصوص رابطه رهبری با بهزیستی، روحیه و انگیزش کارکنان، انجلیبرچت و همکاران (۲۰۱۴) درباره تأثیر رهبری اخلاقی بر بهبود درگیری شغلی کارکنان با میانجی‌گری اعتماد، تان و کلوی (۲۰۱۱) راجع به رابطه رهبری فضیلت‌گرا با بهزیستی روانی، و اعتماد شناختی و عاطفی، لیو و همکاران (۲۰۱۰) و ارنولد و همکاران (۲۰۰۷) در خصوص تأثیر رهبری تحول‌گرا بر اعتماد، بهزیستی روانی و رضایت شغلی کارکنان در یک راستاست. لیو و همکاران (۲۰۱۰) بر پایه تحقیقات خود تأکید نمودند که رهبری با نقش واسطه‌ای اعتماد به رهبر و خودکارآمدی بر بهزیستی کارکنان تأثیر مثبت دارد. به زعم تان و کلوی (۲۰۱۱) رهبران فضیلت‌گرا از طریق انسان دوستی، مهربانی، محبت، قدردانی صمیمی از انجام وظایف سازمانی، و ارائه سخاوتمندانه زمان و منابع خود به کارکنان می‌توانند بهزیستی روانی کارکنان را بهبود بخشند. بر این اساس، مدیران مدارس باید بر پایه فضایی همچون شجاعت، انسانیت، عدالت، دوراندیشی، قضاوت صحیح، اعتدال و میانه‌روی در اتخاذ تصمیمات، ابراز محبت و دوستی با معلمان، توجه به عقاید و نیازهای معلمان، توجه به نگرانی‌های معلمان، و تلاش در جهت کاهش مشکلات شغلی معلمان، بهزیستی روانی معلمان را بهبود بخشند. در واقع مدیران مدارس با بهره‌گیری از مکانیسم‌های نظریه رهبری فضیلت‌گرا می‌توانند روابط صمیمی و دوستانه با معلمان برقرار نمایند، احساس ناکامی و شکست را از معلمان دور کنند، به جنبه‌های مثبت شخصیتی معلمان توجه نمایند، ارزش‌های مثبت معلمان را مورد تأکید قرار دهند، به نظران معلمان اهمیت دهند، فرصت آزادی عمل و خودمختاری را برای معلمان فراهم آورند، مسئولیت‌پذیری را میان معلمان بهبود دهند، موفقیت‌های خود را کوچک جلوه دهند و بر موفقیت‌های معلمان تأکید کنند، و احساس آرامش ذهنی و روانی را در بین معلمان توسعه دهند.

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادی زیر ارائه می‌گردد:

۱. مدیران و رهبران مدارس از طریق به‌کارگیری ابعاد رهبری فضیلت‌گرا همچون شجاعت، انسانیت، عدالت، اعتدال و دوراندیشی می‌توانند به نیازهای معلمان خود توجه نموده و در جهت ارضاء آنها اقدام نمایند. آنها می‌توانند با برگزاری جلسات صادقانه و دوستانه با معلمان به نظرات و ایده‌های جدید آنها توجه کرده، و از این طریق اهداف چشم‌اندازهای آموزشی و تربیتی را برای معلمان شفاف نمایند. این مکانیسم باعث می‌شود از یک سو احساس آرامش روحی و ذهنی معلمان بهبود یافته و از سوی دیگر قابلیت اعتماد در بین آنها افزایش یابد.

۲. با توجه به اهمیت فرایند اعتمادسازی در تعاملات بین مدیران و معلمان پیشنهاد می‌شود رهبران مدارس این راهکارها را در مدارس عملیاتی نمایند: افزایش گشودگی روحی و ذهنی نسبت به معلمان، ابراز تمایلات واقعی در ارتباطات دوسویه، تلاش در جهت از بین بردن جو بی‌اعتمادی، کاهش تنش و تعارضات میان معلمان، توجه به منافع معلمان قبل از خود، برقراری ارتباطات مثبت و دوستانه با معلمان، تأکید بر اهداف مشترک، و افزایش احساس دوستی و رفاقت با معلمان.

۳. رهبران و مدیران مدارس به معلمان خود اجازه دهند تا در خصوص ارتقاء سطح وظایف فردی، تیمی و سازمانی آزادانه تفکر نموده و بر آن اساس عمل نمایند. همچنین درباره مشکلات و نگرانی‌های خود و همکاران بدون نگرانی اظهار نظر نمایند. به علاوه، استرس و فشارهای روانی معلمان را با مشارکت دادن آنها در اتخاذ تصمیمات کاهش دهند. افزون بر این، در انجام وظایف به معلمان آزادی عمل اعطاء نمایند. و نهایتاً به ایده‌ها، عقاید و دیدگاه‌های معلمان توجه نموده و از این نقطه‌نظرات در جهت بهبود عملکردهای آموزشی، تربیتی و تدریسی بهره گیرند.

تاریخ دریافت نسخه اولیه مقاله: ۱۳۹۶/۰۲/۱۰

تاریخ دریافت نسخه نهایی مقاله: ۱۳۹۶/۰۴/۰۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۸/۱۲

منابع

- پناهی، بلال (۱۳۸۷). اعتماد و اعتمادسازی در سازمان، *بیک نور*، ۷ (۴)، ۱۰۳-۸۸.
- رابینز، استیفن و جاج، تیموتی (۲۰۰۹). *رفتار سازمانی*، ترجمه مهدی زارع (۱۳۸۹)، تهران: نص.
- شکاری، حمیده و نجمه جلالیان (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت‌گرایی و رتبه‌بندی آن عوامل در بیمارستان‌های آموزشی شهر یزد، *طلوع بهداشت*، ۲، ۱۳۷-۱۲۵.
- عمید، حسن (۱۳۷۲). *فرهنگ عمید*، تهران: مؤسسه انتشارات امیر کبیر.
- عواطفی منفرد، احسان، مهداد، علی، و میرجعفری، سید احمد. (۱۳۹۱). رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روان‌شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۷ (۳)، ۵۱-۴۴.
- میرهاشمی، مالک و گیتی نجف‌زاده (۱۳۹۲). رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران با بهزیستی روانی کارکنان، *روانشناسی صنعتی / سازمانی*، ۴ (۱۴)، ۹۵-۱۰۷.
- Arnold, K.A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E.K., & McKee, M.C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work, *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (3), 193-203.
- Atkinson, S. and Butcher, D. (2003), Trust in managerial relationships, *Journal of Managerial Psychology*, 18, 282-304.
- Bloom, N., and Van Reenen, J. (2011). Human resource management and productivity, In: Ashenfelter, O., and D. Card (eds). *Handbook of Labor Economics*, 4B, Amsterdam: North-Holland/Elsevier, 1697-1767.
- Bockerman, P. (2015). High involvement management and employee well-being, *IZA World of Labor*, 171, 1-10.
- Bragues, G. (2006). Seek the good life, not money: The Aristotelian approach to business ethics, *Journal of Business Ethics*, 67(4), 341-357.
- Bunnin, N. & Yu, J. (2004). *The Blackwell dictionary of western philosophy*, Malden, MA: Blackwell.
- Caldwell, C., Bischoff, S.J. & Karri, R. (2002). The four umpires: a paradigm for ethical leadership, *Journal of Business Ethics*, 36 (1/2), 153-163.

-
- Caldwell, C., Hasan, Z., & Smith, S. (2012). Virtuous leadership – insights for the 21st century, *Journal of Management Development*, 34 (9), 1181-1200.
- Cameron, K.S. and Winn, B. (2012). Virtuousness in organizations, in Cameron, K.S. and Spreitzer, G.M. (Eds), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, Oxford University Press, Oxford, pp. 231-243.
- Cameron, K., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance, *American Behavioral Scientist*, 47(6), 1-24.
- Cameron, K. & Caza, A. (2002). Organizational and leadership virtues and the role of forgiveness, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(1), 33-49.
- De Araújo, M.S.G. & Lopes, P.M.P.R. (2014). Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance, *TÉKHNE - Review of Applied Management Studies*, 12, 3-10.
- Dirks, K.T. & Ferrin, D.L. (2002). Trust in leadership: Metaanalytic findings and implications for research and practice, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611–628.
- Du Plessis, M., Wakelin, Z. & Nel, P. (2015). The influence of emotional intelligence and trust on servant leadership, *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1-9.
- Dyck, B., & Kleysen, R. (2001). Aristotle's virtues and management thought: An empirical exploration of an integrative pedagogy, *Business Ethics Quarterly*, 11(4), 561–574.
- Engelbrecht, A.S., Heine, G. & Mahembe, B. (2014). The influence of ethical leadership on trust and work engagement: An exploratory study, *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-9.
- Fry, L.W. (2005). Toward a theory of ethical and spiritual wellbeing, and corporate responsibility through spiritual leadership, In R.A. Giacalone, C.L. Jurkiewicz & C. Dunn (Eds.), *Positive Psychology in Business Ethics* (pp. 47–83), Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Friedman, T.L. (2009), *Hot, Flat, and Crowded: Why We Need a Green Revolution – and How it Can Renew America*, Picador, New York, NY.

-
- Frazier, K.N. (2014). *The Effect of Leadership Styles on Workplace Relationships and Employee Well-Being of Medical Staff Employees*, Unpublished doctoral dissertation, Walden University.
- Gagné, M., & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation, *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Garcia, D., Nima, A.A., and Kjell, O.N.E. (2014). The affective profiles, psychological well-being, and harmony: environmental mastery and self-acceptance predict the sense of a harmonious life, *PeerJ*, 2, 1-21.
- Gupta, P., Moore, R., & Duval Neto, G.F. (2015). Occupational wellbeing in anaesthesiologists: its relationship with educational methodology, *Rev Bras Anesthesiol.* 65(4), 237-239.
- Handford, V., & Leithwood, K. (2013). Why teachers trust school leaders, *Journal of Educational Administration*, 51 (2), 194-212.
- Hillier, D.D., Fewell, F.F., Cann, W.W. & Shephard, V.V. (2005). Wellness at work: Enhancing the quality of our working lives. *International Review of Psychiatry*, 17 (5), 419-431.
- Huppert, F.A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences, *Journal compilation International Association of Applied Psychology*, 1 (2), 137-164.
- Johnson, C.E., Shelton, P.M. & Yates, L. (2012). Nice guys (and gals) finish first: Ethical leadership and organizational trust, satisfaction and effectiveness, *International Leadership Journal*, 4(1), 3-19.
- Keyes, C.L.M., & Magyar-Moe, J.L. (2003). The measurement and utility of adult subjective well-being in positive psychological assessment. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *A handbook of models and measures* (pp. 411-425), Washington, DC: American Psychological Association.
- Kilburg, R.R. (2012). Virtuous Leaders: Strategy, Character and Influence in the 21st Century, *International Journal of Sports Science & Coaching*, 7 (1), 181-186.
- Liu, J., Siu, O-L., & Shi, K. (2010). Transformational leadership and employee well-being: The mediating role of trust in the leader and self-efficacy, *Applied Psychology*, 59(3), 454-479.
-

-
- López, M. & Torres, G. (2001). Estudios sobre calidad de vida en pacientes con cáncer en tratamiento de quimioterapia, Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana.
- Moe, K. (2012). *Factors Influencing Women's Psychological Well-Being within a Positive Functioning Framework*, Unpublished doctoral dissertation, University of Kentucky.
- Novoa-Gómez, M.M. & Ballesteros, B.P. (2006). The role of the psychologist in an intensive care unit, *Universities Psychologica*, 5, 599-613.
- Page, K., & Vella- Brodrick, D.A. (2009). The 'what', 'why', and 'how' of employee well-being: A new model, *Social Indicators Research*, 90(3), 441-458.
- Pearce, Craig L., Waldman, David A. & Csikszentmihalyi, Mihaly. (2006). Virtuous Performance: A Theoretical Model and Research Agenda, *Management Department Faculty Publications*, 3 (1-2), 60-77.
- Pearce, C.L. & Csikszentmihalyi, M. (2014) Virtuous leadership revisited: the case of Hüsnü Özyeğin of FIBA Holding, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 11(3), 196-207.
- Rego, A. & Cunha, M.P. (2010). *Positive leadership*, Lisbon, Portugal: Editions Sílabo.
- Rego, A., & Cunha, M.P. (2011). *Leadership, Virtue is in the middle*, Lisbon, Portugal: Current Publishing House.
- Rob, N. (2013). Promoting organizational well-being, A systems psychodynamic model, Executive MA Thesis Wave.
https://flora.insead.edu/fichiersti_wp/InseadEMCCCthesewave12/78467.pdf.
- Rousseau, D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S. & Camerer, C. (1998), Not so different after all: a cross-discipline view of trust, *Academy of Management Review*, 23 (3), 393-404.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia, *Psychother Psychosom*, 83,10-28.
- Saaranen, T., Tossavainen, K., Ryhänen, E. & Turunen, H. (2013). Promoting the Occupational Well-being of Teachers for the Comenius Program, *International Journal of Higher Education*, 2 (2), 159-174.

-
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology an Introduction, *Am Psychol*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M.E.P., Steen, T.A., Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress Empirical Validation of Interventions, *Am Psychol*, 60(5), 31-410.
- Seligman, M.E.P., Rashid, T., & Parks A.C. (2006). Positive Psychotherapy, *Am Psychol*, 61, 88-774.
- Thun, B. & Kelloway, E.K. (2011). Virtuous Leaders: Assessing Character Strengths in the Workplace, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 270–283.
- Wang Q.I. (2011). *A Conceptual and Empirical Investigation of Leader Virtues and Virtuous Leadership*, Unpublished doctoral dissertation, McMaster University.
- Wang, G. & Hackett, R.D. (2015). Conceptualization and Measurement of Virtuous Leadership: Doing Well by Doing Good, *Journal of Business Ethics*, 1-25.
- Wong, C.A., Spence-Laschinger, H.K. & Cummings, G.G. (2010). Authentic leadership and nurses' voice behavior and perceptions of care quality, *Journal of Nursing Management*, 18, 889–900.
- Wright, T.A. & Goodstein, J. (2007). Character is not “dead” in management research: A review of individual character and organizational-level virtue, *Journal of Management*, 33(6), 928–958.